

广州市增城区人民政府

行政复议决定书

增府行复〔2022〕289号

申请人：广州某电器有限公司。

被申请人：广州市增城区人力资源和社会保障局。

地址：广州市增城区荔城街挂绿路25号。

法定代表人：严立栋，职务：局长。

第三人：王某敏。

申请人广州某电器有限公司不服被申请人广州市增城区人力资源和社会保障局作出的编号〔2022〕164583号《认定工伤决定书》，向本府申请行政复议。本府依法予以受理后，依法组成复议庭并公开开庭审理。申请人的委托代理人黄某志到庭，被申请人的出庭部门负责人关某杰、委托代理人赖某健到庭，第三人未到庭参加庭审，现已审查终结。

申请人请求：

一、撤销被申请人作出的编号〔2022〕164583号《认定工伤决定书》；

二、驳回第三人的工伤申请认定。

申请人称：

一、申请人与第三人不存在劳动关系，不是用人单位，不是工伤认定法律关系的适格主体。申请人与第三人不存在劳动关系，仅存在派遣用工关系，并非用人单位。第三人和其丈夫伍某春于2022年4月11日由劳务派遣公司广州某人力资源服务有限公司派遣到申请人处工作，两人于4月12日报到上班。4月23日，在申请人处，由于伍某春工作失误，导致第三人右手被压伤，申请人随后送其就医治疗。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十八条的规定，劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。...劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。另外，根据该法第六十二条规定，用工单位并不承担为派遣工购买社保的法定义务。申请人与广州某人力资源服务有限公司签署了《劳务合作协议》，明确了双方的权利义务。该协议第五条也明确约定，该公司必须与派遣工签署劳动合同，购买社保等履行用人单位的法定义务。因此，申请人不是该派遣工即第三人工伤认定法律关系的适格主体，其用人单位应该是

广州某人力资源服务有限公司。

二、第三人与广州某人力资源服务有限公司存在劳动关系，其工伤认定和责任承担应由广州某人力资源服务有限公司负责。由于年后招工困难，2022年4月初，申请人与广州某人力资源服务有限公司开始合作，由其提供并派遣工人到申请人处工作。4月12日双方签署《劳务合作协议》，合作期限自2022年3月29日起至长期，4月7日开始派遣工人上班。合作协议第五条明确规定，广州某人力资源服务有限公司必须与派遣人员签署劳动合同并购买社保，足额支付工资。同时，协议也规定，派遣2人员的工伤事宜由广州某人力资源服务有限公司负责处理。2022年4月11日，广州某人力资源服务有限公司负责人董某福通过微信咨询招人情况并将伍某春和第三人的名单及联系电话发送给申请人的人事人员，并指明4月12日报到上班。4月12日，伍某春和第三人依约来到申请人处进行报到。申请人的工作人员经过身份核实、面试和岗位培训后开始安排上班。该两位派遣员工一直由广州某人力资源服务有限公司管理，直至第三人受伤后才开始否认和推诿。广州某人力资源服务有限公司在派遣工受伤后先是极力否认第三人由其派遣，声称不认识这个人，后改口第三人和伍某春没有经过他们派遣，原先是派遣到广州某科技有限公司和某汽配，后自行到申请人处上班，未经他们允许。再后来，微信记录明确佐证的情况下，又改口承认招了伍某春和第三人，但却声称入职时第三人的主

管挖去做正式工了。以上客观事实，均有该公司负责人与申请人的工作人员的沟通记录佐证。综上可知，第三人由劳务派遣公司广州某人力资源服务有限公司招聘，并派遣到申请人处工作。根据劳动法、劳动合同法的规定以及双方签署的《劳务合作协议》的约定，派遣人员应由派遣公司签署劳动合同，确立劳动关系并购买社保，保障派遣人员的合法权益。申请人作为派遣人员的用工单位，依法和依约均不能与派遣人员签署劳动合同，不能成立劳动关系，不能作为工伤认定法律关系的适格主体，也不应为此承担法律责任。第三人由于其丈夫工作失误导致受伤后，其用人单位广州某人力资源服务有限公司拒绝治疗和治疗伤者，只顾着推卸责任和发出威胁。基于保护劳动者的考虑，作为负责人的企业，申请人目前暂行负责第三人的医疗救治，暂行垫付医疗费和基本工伤工资保障，但这不代表申请人是适格的工伤认定法律关系主体，也不是工伤待遇的赔偿主体。不能因为申请人作为用工单位，基于人道主义精神和保护劳动者的出发点代替用人单位履行用人单位的义务而承担不属于自身的法律责任，更不能因此认为用人单位的法律义务因此转移给用工单位，这是缺乏法律依据，其逻辑也是十分荒谬的。

三、第三人的劳动关系主体未明确，应先行通过司法裁判确认后再进行工伤认定。综上，第三人经是其用人单位广州某人力资源服务有限公司派遣而到申请人处工作，与申请人并未

建立劳动合同关系，也并未签署劳动合同，双方只是用工关系，并非用人关系。而广州某人力资源服务有限公司通过微信向申请人发送派遣员工的信息，并指定报到上班的时间，第三人也遵照其派遣，按时间报到上班，这是客观事实。在第三人发生事故后，其用人单位不是按照协议安排其员工就医，而是推卸责任，极力否认该员工由其派遣。在申请人提供微信记录进行交涉后，又改口承认其招用了第三人，但又狡辩称第三人在入职时被申请人的主管挖去做正式工。按照申请人与广州某人力资源服务有限公司签署的协议明确约定，申请人不得将派遣员工转为自己的正式员工，否则要承担每人 2000 元的违约金。按照申请人的规章制度规定，申请人的所有员工必须签署劳动合同，办理相应的入职手续。基于此，申请人不可能擅自录用第三人，第三人也没有和申请人签署过任何的劳动合同，更没有签署过任何的正式员工的入职手续。根据当前状态，第三人的用人单位否认其与第三人存在劳动关系，但又在微信里承认招用第三人和派遣事实，理应依法认定为用人单位。如果无法认定其为用人单位，那么其与第三人的法律关系处于不明确的状态，理应通过劳动仲裁或法院的审理裁判确认其法律状态，待第三人的劳动法律关系明确后再进行工伤认定。被申请人在第三人劳动法律关系不明确的情况下，擅自认定申请人为劳动用人单位，既缺乏事实和法律依据，更是越权行为，代替司法机关行使司法裁判权利。

综上所述，申请人不是第三人的用人单位，与第三人不存在劳动合同关系，不是工伤法律关系的适格主体，对其工伤不存在法定的负担义务。被申请人认定第三人系劳务派遣公司广州某人力资源服务有限公司招用和派遣的客观事实，违背劳动合同法的明确规定强行认定作为用工单位的申请人为用人单位，严重缺乏事实和法律依据，更是与客观事实相背离。综上，为维护申请人的合法权益，申请人请求复议机关在查清客观事实的基础上依法撤销上述工伤认定，维护法律的严肃性和公平性。

被申请人答复称：

一、答复人作出的《认定工伤决定书》（编号：〔2022〕164583号）符合法定程序。

2022年5月5日，第三人向答复人提交《工伤认定申请表》、《工伤事故报告书》等资料。当日，答复人对第三人进行询问调查并制作《调查笔录》。2022年5月6日，答复人作出《工伤认定举证通知书》（编号：125号），并于2022年5月8日送达申请人。同日，答复人对证人龚某进行调查询问并制作《调查笔录》。同日，答复人作出《工伤认定申请材料补正通知书》（登记号：70号）并送达给第三人。2022年5月11日，申请人向答复人提交《工伤认定答辩状》以及补充证据。2022年5月17日，答复人向第三人进行询问调查并制作《调查笔录》。2022年5月19日，答复人对证人袁某诗进行询问调查并制作

《调查笔录》。同日，答复人作出《工伤认定申请受理决定书》（编号：6351113）。2022年5月24日，答复人对证人董某福进行询问调查并制作《调查笔录》。答复人结合了相关证据后于2022年7月12日作出了认定为工伤的《认定工伤决定书》（编号为：〔2022〕164583号），并于2022年7月13日以现场送达方式送达给第三人及申请人。

二、答复人作出的《认定工伤决定书》（编号为〔2022〕164583号）认定事实清楚，适用法律法规正确。

关于受伤事实：根据第三人提交的资料和答复人调查：第三人于2022年4月23日20时40分许，在二楼车间压机壳时，不慎被机器压伤右手。经广州医科大学附属第四医院诊断为：1、右手第2指中节指骨骨折；2、右手第2指中节软组织裂伤（1）血管神经损伤；（2）伸指及屈指肌腱损伤；（3）皮肤裂伤

申请人主要认为其与第三人不存在劳动关系，不是其用人单位，第三人是与广州某人力资源服务有限公司存在劳动关系，应当由广州某人力资源服务有限公司承担本案工伤保险责任，申请人不承担任何责任，因此，应不构成工伤认定。

关于工伤保险责任的承担：依据申请人提交的《劳务合作协议》以及对申请人的人事作出的《调查笔录》可知，申请人虽然与广州某人力资源服务有限公司签订《劳务合作协议》，由广州某人力资源服务有限公司为申请人代理招聘劳务工。双方在协议中明确劳务工必须由广州某人力资源服务有限公司负

责招聘，招聘的主体工作在于广州某人力资源服务有限公司，申请人在招聘过程中只是存在提供准确企业信息、按时支付劳务报酬、配合广州某人力资源服务有限公司进行相关招聘工作，配合广州某人力资源服务有限公司进行共同面试，并及时将面试结果告知广州某人力资源服务有限公司，以确保广州某人力资源服务有限公司开展后续的入职宣讲、签订合同、购买社保等工作。

根据答复人对第三人、证人的调查以及对于相关微信记录的查实，广州某人力资源服务有限公司虽然向申请人提供了包含第三人的名单，但第三人到达申请人场所后，从面试、入职、职责宣讲、发放饭卡、平时工作安排、薪资沟通以及制度管理，均由申请人的人员对第三人进行接管，也没有证据显示广州某人力资源服务有限公司参与员工招聘的任何环节，且申请人在决定招用第三人之后，也没有进一步向广州某人力资源服务有限公司反馈意见或让广州某人力资源服务有限公司尽早完成对第三人的招聘工作。核实、督促第三人是否在广州某人力资源服务有限公司办理入职手续本来就是申请人的应当履行的义务，也是避免自身用工风险的重大注意事项，申请人自行招用员工，不核实第三人入职手续，申请人应当自行承担第三人入职后的用工风险。

因此，第三人受申请人的规章制度管理，工资由申请人发放，第三人与申请人明显存在劳动关系。第三人在工作时间、

工作地点内受伤，且与工作相关联。

由上可见，第三人的伤情符合《广东省工伤保险条例》第九条第一项的规定，属于工伤认定范围，所以，作出认定为工伤的决定。

再依《广东省工伤保险条例》第五条，答复人有管辖权。

综上所述，答复人于2022年7月12日作出的编号〔2022〕164583号《认定工伤决定书》程序合法，事实清楚，适用法律法规正确，请广州市增城区人民政府给予维持。

第三人未提交答复。

本府查明：

2022年4月23日20时40分许，第三人在申请人车间处工作时，右手食指不慎被机械压伤，经广州医科大学附属第四医院诊断为“1.右手第2指中节指骨骨折；2.右边第2指中节软组织裂伤：1)血管神经损伤；2)伸指及屈指肌腱损伤；3)皮肤裂伤”。

2022年5月5日，第三人以申请人为用人单位，就其在车间受伤事宜向被申请人提交工伤认定申请。次日，被申请人向申请人发出《工伤举证通知书》，要求申请人提出举证。2022年5月11日，申请人向被申请人提交《工伤认定答辩状》《劳动合同协议》、袁某诗与某公司的董某福微信聊天记录等拟证明其与第三人不存在劳动关系。

2022年5月5日、17日，被申请人两次向第三人进行调

查询问，并制作《调查笔录》。第三人称其于2022年4月12日入职到申请人处，职务是普工，上班时分两班，早班从早上8时到晚上18时，晚班从18点30分到次日7时30分，申请人没有与其签订劳动合同。2022年4月23日20时40分许，其在车间二楼工作时不慎受伤，后到广州医科大学附属第四医院进行手术治疗。还称其是于2022年4月10日到申请人厂区处看到有招聘启事，便电话联系申请人的人事袁小姐，到申请人处后由陈主管对其进行面试，面试后周主管便带其查看工作场所及介绍工作内容，之后就按与周主管约定的时间上班，并称不知道广州某人力资源服务有限公司（以下简称“某公司”）。根据《庭审笔录》记载，申请人在庭审中认为第三人所描述的受伤经过基本属实，但不认可第三人称不知道某公司的陈述。

2022年5月19日，被申请人向申请人的人事袁某诗调查询问，并制作《询问笔录》。袁某诗称第三人是某公司的员工而非申请人的员工，申请人有与某公司签订劳动派遣协议，某公司曾于2022年4月11日通过微信发送第三人信息给其本人，并称第三人是在2022年4月12日18时30分到申请人处工作，由周某安排其工作，其在公司二楼电机车间从事压机壳工作。

2022年5月19日，被申请人向某公司的监事董某福调查询问，并制作《询问笔录》。董某福称第三人不是某公司的员工，在与袁某诗进行微信聊天时发送第三人信息是因为龚某和

陈启芳发第三人姓名给其本人，叫其转发给申请人的人事袁某诗。并承认某公司与申请人之间存在劳务合作关系，派遣员工给申请人前会先登记员工身份证并进行培训讲解，以及拉入工作群，工作一个月内签订劳动合同。在发送第三人信息给袁某诗之后，第三人次日便到申请人处工作了，没有找某公司办理入职手续，某公司没有第三人入职信息。

2022年5月19日，被申请人作出《工伤认定申请受理决定书》，决定受理第三人提交的工伤认定申请。

2022年7月12日，被申请人作出编号〔2020〕164583号《认定工伤决定书》，载明用人单位为申请人，第三人所受伤害符合《广东省工伤保险条例》第九条第（一）项之规定，认定为工伤。被申请人于2022年7月13日将该《认定工伤决定书》送达申请人、第三人。申请人不服该决定，向本府申请行政复议。

另查明，2022年4月12日，申请人（甲方）与某公司（乙方）签订《劳务合作协议》，协议约定自2022年3月29日起，双方建立长期的劳务合作；第四条甲方权利与义务约定：“……5. 在乙方提供应聘人员资料后及面试候选人后，甲方应及时将意见反馈给乙方，以确保乙方继续开展正常工作”；第五条乙方权利与义务约定：“……4. 在甲方确定录用人选后，协助甲方对被录用者进行入职前宣讲培训”。

申请人提供的袁某诗与某公司董某福微信聊天记录显示：

袁某诗发送信息“一楼开冲床二楼两个夜班两个白班”，董某福于4月11日下午5时01分至08分期间分别回复“好”“伍某春，王某敏”“明天3楼上班”信息，后续未见双方再谈及第三人。4月23日，双方就第三人受伤事宜进行商讨。

被申请人提供第三人与周某、严某广的微信聊天记录及饭卡显示，第三人多次受到申请人的工作安排及管理，申请人为第三人提供饭卡就餐。根据《庭审笔录》记载，申请人在庭审中对此真实性予以认可，但表示派遣工需按公司规定统一就餐及入职后受到班组负责人管理和工作分配，不能以此证明第三人与其已建立劳动关系。

以上事实有《工伤认定申请表》《事故报告书》《工伤认定举证通知书》《工伤认定申请受理决定书》《调查笔录》《证人证言》《出院小结》《诊断证明书》《认定工伤答辩状》《认定工伤决定书》《庭审笔录》、饭卡、微信聊天记录、送达回证等证据予以证实。

本府认为：

《工伤保险条例》第五条第二款规定：“县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。”根据该规定，被申请人作为增城区人民政府社会保险行政部门，具有承办本行政区域内工伤保险工作的职责。因此，被申请人对第三人提出的工伤认定申请具有法定的处理权限。

《广东省工伤保险条例》第九条规定：“职工有下列情形之一的

之一的，应当认定为工伤：（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；……” 本案中，各方对第三人于2022年4月23日在申请人车间处工作时不慎被机械压伤右手的事实不持异议，本案的争议焦点是申请人与第三人是否存在劳动关系，申请人是否为承担第三人工伤保险责任的单位。在案第三人、袁某诗的《调查笔录》、第三人与周某、严某广的微信聊天记录、饭卡等证据相互印证，能证明第三人自2022年4月12日起便按照申请人安排的工作时间，在申请人厂房内从事着申请人指派有报酬的压机壳工作，并按申请人要求记录当天工作数据，申请人亦为第三人提供生活保障等事实。根据申请人提供的《劳务合作协议》、袁某诗与某公司董某福微信聊天记录等证据，能确认申请人与某公司之间存在劳务合作关系，某公司也曾提供第三人信息给申请人，但直至第三人受伤之日，未见双方再谈及第三人，申请人提供的证据不足以证明第三人系由某公司派遣至申请人处，也不能证明第三人与某公司之间存在劳动关系。且在申请人使用第三人的过程中，其并未遵守《劳务合作协议》中将人员的应聘情况反馈至某公司的用工流程，在未履行充分沟通、反馈面试情况等合同义务的情况下，申请人便开展对第三人的用工活动，第三人亦受到申请人的工作安排及管理，因申请人自身未尽到规范管理用工的义务，已导致与第三人直接形成事实劳动关系，其理应承担本案的工伤保险责任。申请人提出不能以相关工作安排及管理来

证明第三人与其已建立劳动关系、第三人系某公司员工、应由某公司来承担第三人工伤责任等主张均缺乏事实依据，本府不予采纳。因此，被申请人以申请人为第三人的用人单位，认为第三人受到的事故伤害符合“工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的”规定，属于工伤认定范围，进而作出涉案《认定工伤决定书》事实清楚、证据充分，适用法律正确，内容适当。

在工伤认定过程中，被申请人依法受理、审查第三人提出的工伤认定申请，依法对申请人、第三人及某公司进行询问，开展相应的调查核实工作，依照《广东省工伤保险条例》的规定作出涉案《认定工伤决定书》后，分别送达申请人和第三人，程序合法。

综上所述，被申请人作出的编号〔2022〕164583号《认定工伤决定书》认定事实清楚，证据确凿，适用依据正确，程序合法，内容适当，应予以维持。申请人主张撤销该《认定工伤决定书》的理据不足，本府不予支持。

本府决定：

根据《中华人民共和国行政复议法》第二十八条第一款第（一）项规定，决定维持被申请人广州市增城区人力资源和社会保障局作出的编号〔2022〕164583号《认定工伤决定书》。

申请人、第三人如不服本府复议决定，可在收到本《行政复议决定书》之日起15日内，向广州铁路运输法院起诉。

本件与原件核对无异

二〇二二年十一月九日